

Klara GROß-ELIXMANN¹ (Köln)

Wissenschaftliche Weiterbildung und Biografiezykel für Inklusion an der TH Köln

Zusammenfassung

Als gestaltende Akteur*innen gesellschaftlicher Diskurse sind die Positionierung zu und die Auseinandersetzung mit Diversität für Hochschulen unabdingbar. In diesem Werkstattbericht werden zwei exemplarische Maßnahmen der Technischen Hochschule Köln vorgestellt: 1) der inter- und transdisziplinäre Ansatz der wissenschaftlichen Weiterbildung „Prozessplaner*in Inklusion“ und 2) die auf die Hochschulkultur zielende Maßnahme „Biografiezykel“ des Fachkollegs „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“. Der Werkstattbericht zeigt auf, wie diese Maßnahmen im Umgang mit gesellschaftlicher wie auch hochschulischer Diversität inklusionsfördernd wirken und welche Elemente in andere Kontexte übertragbar sind.

Schlüsselwörter

Inklusion, Third Mission, Biografiezykel, Personalentwicklung, Chancengerechtigkeit

¹ E-Mail: klara.gross-elixmann@th-koeln.de



Further scientific education and biographical circles for inclusion at TH Köln

Abstract

Since tertiary education institutions help shape social discourse, it is essential that they address and manage diversity. This workshop report presents two exemplary measures of TH Köln – University of Applied Sciences: the interdisciplinary and transdisciplinary approach of further scientific education “Prozessplaner*in Inklusion” (Process planner of inclusion), and the “Biographical circle” programme by the virtual college “Inklusion an Hochschulen – gendergerecht” (Inclusion in academia – gender equity). The report shows how these measures promote inclusion while dealing with diversity in society and tertiary education institutions. It also clarifies which elements can be transferred to other contexts.

Keywords

inclusion, third mission, biographical circle, human resources development, equal opportunities

1 Diversität und Inklusion

Der in diesem Themenheft fokussierte Diversitätsbegriff verweist auf die Unterschiedlichkeit von Menschen im spezifischen Kontext Hochschule. So wird Diversität gemeinhin als mögliche Ressource wie auch als potenzielle Bedrohung gesehen. Die zunehmende Diversität von Studierenden, Lehrenden sowie weiteren Mitarbeiter*innen bedeutet einerseits, dass bisher marginalisierte Personen allmählich besseren Zugang in den dritten Bildungssektor erhalten, andererseits ergeben sich aus dieser Tatsache neue Herausforderungen für Lehre und Studium. Ein möglicher Umgang mit Diversität besteht in der Implementierung von Diversity Management „als Instrument zur zielorientierten Administration und Nutzung dieser Ressource,

aber auch zur Steuerung von Risiken und negativen Effekten“ (RICHTER, 2019, S. 123).²

In diesem Werkstattbericht werden zwei Maßnahmen dargestellt, die im interdisziplinären Kompetenzzentrum SIDI (Soziale Innovation durch Inklusion) der Technischen Hochschule Köln³ verortet sind. Die Maßnahmen sind heterogen und verfolgen unterschiedliche Ziele: Die wissenschaftliche Weiterbildung zum/zur „Prozessplaner*in Inklusion“ ist als Third Mission-Maßnahme⁴ der TH Köln in die Zivilgesellschaft gerichtet. Mit dem interdisziplinären Angebot sollen Fach- und Führungskräfte zu Diversität und Exklusion geschult werden und gemeinsam mit den Referent*innen Strategien zur Inklusion entwickeln.

Inklusion wird im Kompetenzzentrum wie auch in diesem Beitrag als Möglichkeit zur Teilhabe für alle Menschen verstanden. Teilhabe wird dabei bis hin zu Mitbestimmung und -gestaltung definiert und es wird davon ausgegangen, dass durch Inklusion Systeme sowohl fairer und gerechter als auch erfolgreicher und zukunfts-

² Caroline RICHTER stellt in ihrem Beitrag vier Diversity-Management-Ansätze nebeneinander. Die hier dargestellte wissenschaftliche Weiterbildung sieht Inklusion als notwendige Antwort auf Diversität. Damit zielt die Weiterbildung auf den „systemtheoretische[n] Managing-Gender- und Managing-Diversity-Ansatz“ (RICHTER, 2019, S. 124).

³ Im Folgenden: TH Köln.

⁴ Die sogenannte Third Mission bedeutet neben der ersten und zweiten (Kern-)Mission (Forschung und Lehre) der Hochschulen „immer [...] eine Öffnung der Hochschule in Richtung der Gesellschaft“ (ROESSLER, 2015, S. 46). Isabell ROESSLER nennt für alle Third-Mission-Aktivitäten die drei Dimensionen 1) Technologietransfer und Innovation, 2) Wissenschaftliche Weiterbildung und 3) Soziales Engagement und betont, dass Third Mission institutionell verankert sein muss, um „ein integraler Bestandteil der Hochschulstrategie und des hochschulischen Handelns“ (ROESSLER, 2015, S. 47) zu sein bzw. zu werden. Die wissenschaftliche Weiterbildung zum/zur „Prozessplaner*in Inklusion“ fällt in die zweite beschriebene Dimension und ist an der Hochschule durch die Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung institutionalisiert.

sicherer werden. Die zweite hier vorgestellte Maßnahme der „Biografiezykel“ an der TH Köln ist als Angebot des Fachkollegs „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ entwickelt worden. Biografiezykel adressieren eine intersektional durch Geschlecht und Beeinträchtigung definierte hochschulische Zielgruppe. Damit sind sie eine Diversity-Management-Maßnahme „nach dem ‚Fairness- und Diskriminierungsansatz‘ [...] als Instrument moralisch und rechtlich gebotener [...] Gleichstellung“ (RICHTER, 2019, S. 124). Die Darstellung der Biografiezykel wird aufgrund einer gerade erfolgten Evaluation und daraus resultierender Übertragbarkeit an andere Hochschulen ausführlicher erfolgen.

2 Transfer durch wissenschaftliche Weiterbildung

Die erste aus der Hochschule in die Zivilgesellschaft gerichtete Maßnahme ist der an der TH Köln seit 2012 angebotene Zertifikatslehrgang „Strategien zur Inklusion“ in dem die Absolvent*innen das Zertifikat „Prozessplaner*in Inklusion“ anstreben.⁵ Die Weiterbildung wurde 2013 mit dem Deutschen Weiterbildungspreis ausgezeichnet. Konzeptuell basiert das Angebot auf einem weiten Inklusionsbegriff, der die Möglichkeit von Teilhabe an allen Lebensbereichen zentral setzt. Auf dieser Basis werden gesellschaftliche Phänomene von Exklusion bearbeitet und Strategien für potenzielle Veränderungen hin zu Inklusion mit den Teilnehmer*innen entwickelt. Als Absolvent*innen der Weiterbildung sollen sie in ihren spezifischen Arbeits- und Lebenskontexten exklusive Strukturen und Prozesse erkennen, sie intersektional betrachten und inklusionsfördernd verändern.

Ein besonderes Merkmal der Weiterbildung ist der interdisziplinäre Ansatz, der auf einer breiten Beteiligung heterogener Disziplinen beruht.⁶ Zudem gibt es neben der

⁵ Vgl. https://www.th-koeln.de/weiterbildung/strategien-zur-inklusion_287.php

⁶ Die aktuell beteiligten Fachrichtungen werden in Abb. 1 dargestellt.

theoretischen Zusammenarbeit der wissenschaftlichen Vertreter*innen der jeweiligen Disziplinen eine konsequente Verschränkung mit diversen Praxiserfahrungen. Dazu bearbeiten die Teilnehmer*innen flankierend zur Weiterbildung ein Praxisprojekt aus ihrem jeweiligen Handlungsumfeld und werden dabei von den Dozent*innen beraten und begleitet. Bislang haben 52 Absolvent*innen das Zertifikat zum/zur „Prozessplaner*in Inklusion“ in vier Durchgängen erhalten; der Start des nächsten Lehrgangs ist für das Frühjahr 2021 geplant.



Abb. 1: Darstellung der am Zertifikatslehrgang „Strategien zur Inklusion“ beteiligten Disziplinen. Quelle: Brigitte Caster, TH Köln Kompetenzzentrum SIDI

Die wissenschaftliche Weiterbildung zum/zur „Prozessplaner*in Inklusion“ ist ein gelungenes Beispiel für die theoretische und praktische Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Diversität, weil die Teilnehmer*innen sich 1) mit Auswirkungen von Diversität und Exklusion auseinandersetzen und 2) als Multiplikator*innen

inklusionsfördernde Strategien kennenlernen, erproben und auf ihr eigenes Wirkungsfeld anwenden. Die Hochschule setzt mit diesem Angebot einen Aspekt ihres Third-Mission-Auftrags um und nutzt ihre Ressourcen, um die Zivilgesellschaft inklusiv mitzugestalten. Zudem hat die TH Köln fünf eigenen Mitarbeiter*innen eine Teilnahme als Personalentwicklungsmaßnahme ermöglicht, um Inklusion auch in der eigenen Hochschule voranzutreiben.

In andere Kontexte übertragbare gute Erfahrungen im Sinne einer ‚good practice‘ der wissenschaftlichen Weiterbildung „Strategien zur Inklusion“ sind:

- Interdisziplinäre Auseinandersetzung mit Inklusion und Diversität.
- Konsequente Verschränkung von Theorie und Praxis durch den Einbezug der Praxisprojekte der Teilnehmer*innen. (Transdisziplinärer Charakter des Weiterbildungskonzepts.)
- Stetige Aktualisierung der Angebotsinhalte.
- Insbesondere in der Phase zwischen den Durchgängen Überprüfung und Weiterentwicklung des Angebots durch standardisierte Qualitätsmanagementmaßnahmen (Befragungen von Absolvent*innen sowie Referent*innen).

Diese Elemente sind vor allem durch Rückmeldungen von Teilnehmer*innen sowie Referent*innen benannt worden. Für die zukünftig komplexer werdende Lebenswelt, in der Diversität zunehmend wichtiger wird, benötigen Gestalter*innen und Entscheider*innen in Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft ein breites Portfolio zur Entwicklung, Anwendung und Evaluation von Strategien für Inklusion.

3 Hochschule in ihrer Verantwortung als Bildungs- und Arbeitsraum

Hochschulen sind spezifische Arbeits-, Lehr- und Lernorte für Studierende, Mitarbeitende und Lehrende. Die Nutzung des materiellen Raums als Gestaltungs-, Dis-

kussions- und Kommunikationsraum ist ein Wesensmerkmal von Hochschule. Diese Räume, „die durch Kommunikation entstehen, ermöglichen Inklusion und sind zugleich Ausdruck eben dieser.“ (RUPPELT, SCHUCH & SIERIG, 2016, S. 217; vgl. KLEIN & SCHINDLER, 2016.) Dabei sind Maßnahmen, die intersektional unter anderem auf das Diversitätsmerkmal Behinderung bzw. Beeinträchtigung zielen, an deutschen Hochschulen selten. Wie Uta KLEIN betont, ist der Fokus von Diversity-Maßnahmen in der deutschen Hochschullandschaft überwiegend auf Merkmale wie Herkunft oder kulturellen Hintergrund gerichtet.⁷

Das Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ des Hildegardis-Vereins e. V. steht dieser Tendenz entgegen. Das von 2017-2020 durch das BMBF⁸ geförderte Fachkolleg setzt insbesondere an fünf Modellstandorten⁹ verschiedene Maßnahmen um und adressiert dabei drei Ebenen. Individuell und regional richtet es sich an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung, auf struktureller Ebene bietet es Trainings und Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrende und Beschäftigte von Hochschulen an und auf einer bildungspolitischen Makroebene informiert und vernetzt es durch einen Kongress und Öffentlichkeitsarbeit deutschlandweit. Wichtige Impulse kommen aus den Pilotgruppen, die aus Hochschulangehörigen der Modellstandorte sowie Expert*innen bestehen. Wesentliche Ergebnisse des Fachkollegs wurden am 31. Januar 2020 in Berlin auf dem

⁷ „At German institutions of higher education, activities first of all refer to a person’s migration background, or its ethnicity and family status respectively. [...] Furthermore, they rarely address disability or chronic illnesses.“ (KLEIN, 2016, S. 151.) Konsequenterweise fordert sie: „Gender equality officers have to incorporate a stronger intersectional perspective.“ (KLEIN, 2016, S. 154.)

⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung.

⁹ Modellstandorte sind: Universität Bamberg, Fachhochschule Dortmund, TH Köln, Universität zu Köln, Universität Leipzig.

Fachkongress „Hochschule ohne Hindernisse – Aufgaben, Beispiele, Chancen“ präsentiert; Evaluation und Publikation werden aktuell umgesetzt.¹⁰

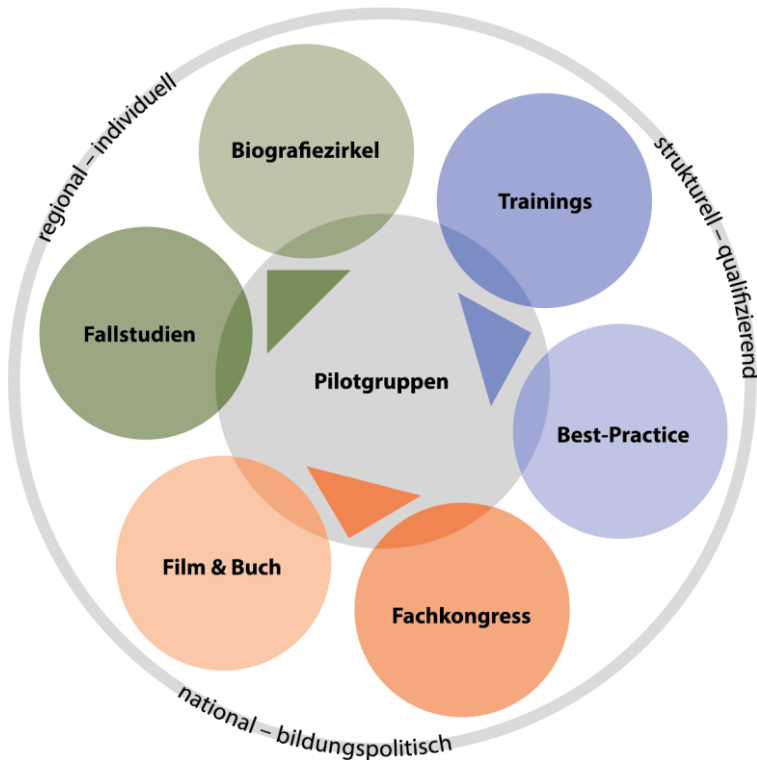


Abb. 2: Modellgrafik des Fachkollegs. Quelle: Hildegardis-Verein e. V., Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“.

Eine Maßnahme der regional-individuellen Ebene des Fachkollegs ist das Angebot „Biografiezykel“. Das Angebot ist innerhalb des Kollegs entwickelt worden und zielt auf Basis der Methode „Erzählcafé“ darauf, geschützte Kommunikationsräu-

¹⁰ Die Struktur des Fachkollegs ist in Abb. 2 schematisch dargestellt.

me in Hochschulen zu schaffen. Es setzt damit auf soziale Interaktion, die Theresa STRAUB als essenziellen Bestandteil einer inklusiven Hochschule versteht: „Erst wenn Behinderung auch von Universitäten als soziales Phänomen verstanden wird, kann durch Kommunikation und Barrierenabbau ein inklusiverer Raum entstehen.“ (STRAUB, 2020, S. 258.)

Biografiezirkel sind im Fachkolleg an acht Hochschulorten entstanden. Sie wurden immer von einer oder mehreren Personen vor Ort eigenverantwortlich organisiert und richteten sich überwiegend an Frauen.¹¹ Die Festlegung der Zielgruppe wurde den Organisator*innen überlassen, sodass es zu einer Vielfalt von Angeboten kam, die zur jeweiligen Situation der Hochschule passte. An der TH Köln wurde die Zielgruppe folgendermaßen definiert:

Eingeladen zum Biografiezirkel an der TH Köln sind Personen, die sich als Frau wahrnehmen und/oder mit Behinderung und/oder mit chronischer und/oder psychischer Erkrankung und/oder mit familiären und/oder finanziellen Herausforderungen und/oder die sich als People of Colour identifizieren und/oder die von anderen Exklusionsrisiken betroffen sind mit je persönlichem Bezug zur TH Köln, also u. a. Studentinnen, wissenschaftliches Personal, Personal aus Technik und Verwaltung, Ehemalige.¹²

Mit dieser Festlegung ist die Zielgruppe deutlich weiter gefasst, da sie 1) alle Statusgruppen der Hochschule adressiert, 2) neben Behinderung oder chronischer Krankheit weitere Merkmale mit Exklusionsrisiko erfasst und 3) im Sinne des Begriffsverständnisses von Inklusion als Möglichkeit zur Teilhabe die Selbstdefinition der jeweiligen Teilnehmerin überlässt. Zudem wurde grundsätzlich darauf verzichtet, die Gründe für die Teilnahme zu erfragen oder zu erfassen. Die Einladung erfolgte vornehmlich via E-Mail an alle Hochschulangehörigen (ca.

¹¹ Ein Biografiezirkel wurde für alle Geschlechter geöffnet.

¹² Zur Hochschule als Arbeitsumfeld für wissenschaftliches Personal mit Beeinträchtigung sowie der problematischen Datenlage zu diesem Thema vgl. RICHTER (2019).

26.000 Studierende und 2.000 Mitarbeiter*innen). Im Einladungstext wurde darauf geachtet, die Angehörigen verschiedener Statusgruppen genauso zu adressieren wie die Offenheit in Bezug auf Exklusionsrisiken zu verdeutlichen. Dazu wurde durchgehend von „besonderen Herausforderungen“ gesprochen.¹³ Die Ansprache der Zielgruppe ist erfolgreich gewesen. An acht Treffen des Biografiezyklus an der TH Köln im Zeitraum 2018-2019 haben sich 34 Personen teils mehrfach beteiligt, sodass es insgesamt 74 Teilnahmen gab. 59,5 % dieser Personen waren Studentinnen, 35,1 % waren Mitarbeiterinnen der Hochschule und 5,4 % waren externe Gäste. Gleichzeitig gab es eine deutliche Breite in der Teilnahmefrequenz:

Tab. 1: Darstellung der Partizipation von Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Gästen an Biografiezyklen der TH Köln. Quelle: Eigene Auswertung

Statusgruppe	Gesamt	1 Teilnahme (TN)	2 TN	3 TN	4 TN	5 TN	6 TN	7 TN	8 TN
Studentinnen	44	50 %	20,5 %	13,6 %	9,1 %	6,8 %	-	-	-
Mitarbeiterinnen	26	34,6 %	23,1 %	11,6 %	11,6 %	7,7 %	3,8 %	3,8 %	3,8 %
Gäste	4	75 %	25 %	-	-	-	-	-	-

¹³ Ein Auszug aus der Einladungs-E-Mail: „Im Zentrum dieses Fachkollegs stehen Hochschulangehörige, die sich als Frau definieren und beim Erreichen ihrer Ziele besondere Herausforderungen meistern. Dies können zum Beispiel Studentinnen, Mitarbeiterinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen oder andere weibliche* Hochschulangehörige sein. Zu den Herausforderungen zählen Behinderungen, chronische und/oder seelische Erkrankungen, familiäre und/oder persönliche Herausforderungen.“

Die Auswertung zeigt, dass das Angebot immer wieder von neu Interessierten angenommen wurde und es gleichzeitig einen kleinen Kreis regelmäßig mitwirkender Mitarbeiterinnen und Studentinnen gab.

Methodisch hat jeder Biografiezykel die gleiche Struktur: Die Teilnehmerinnen werden nach einer Begrüßung und der Erläuterung des Ablaufs um eine kurze Vorstellung ihrer Person gebeten (z. B.: „Name; Verbindung zur TH Köln; Was noch mitgeteilt werden soll; Etwas, dass Du sehr gut kannst“). Die Vorstellungsrunde eröffnet den ressourcenorientierten Zugang der Methode, der sich im ersten Erzählimpuls fortsetzt („Wie sehe ich mich im Vergleich mit anderen? & Mit wem vergleiche ich mich eigentlich?“). Das Gespräch wird durch die Impulse gelenkt ohne darauf beschränkt zu sein. Das Erzählen soll dazu führen, eigene Erfahrungen zu teilen und sich gegenseitig zu stärken. Damit basiert die Methode auf dem Konzept des Empowerments. Gleichzeitig wird eine strukturelle Ebene beleuchtet, indem Schwierigkeiten und Diskriminierungserfahrungen von Einzelnen zum Austausch in der Gruppe führen. Im beispielhaft zitierten Biografiezykel geschah dies durch das Thema Prüfungen, das mit dem zweiten Gesprächsimpuls („Von wem oder was werde ich mit anderen verglichen? & Wann sind Vergleiche sinnvoll? Und wann eben nicht?“) aufgeworfen wurde. Neben dem betrachtenden Austausch ist es wichtig, mit einem dritten und abschließenden Impuls Handlungsmöglichkeiten zu benennen oder konkrete Handlungsschritte zu bestimmen. Der dritte Impuls („Wie geht es mir mit den Vergleichen & Bewertungen von anderen? & Wie geht es mit meinen eigenen Vergleichen und Urteilen?“) öffnet den Raum dafür.

Der Raum des Biografiezykels wird geschützt und gemütlich gestaltet. So werden die Stühle eines regulären Seminarraums zu einem kleineren Kreis um eine Tischgruppe gestellt, sodass ein kleiner Imbiss gereicht werden kann. Die Dauer des Zyklus wird vorab kommuniziert und beträgt zwei Stunden. An der TH hat sich eine erweiterte Mittagspause als familienfreundlichste Variante herausgestellt. Zudem werden alle Gesprächsimpulse parallel auf Flipcharts visualisiert, um Barrieren zu reduzieren und mehrere Sinne anzusprechen.

Die Reaktionen der Teilnehmerinnen zum Angebot sind überwiegend sehr positiv. Viele Rückmeldungen belegen, dass der Biografiezykel als geschützte Atmosphäre und Bereicherung der eigenen Studien- und Arbeitssituation gesehen wird. Zudem wird es positiv wahrgenommen, Kritik an strukturellen Bedingungen zu teilen und auszutauschen und Lösungs- und Überwindungsstrategien zu entwickeln.

4 Zusammenfassung

Inklusion in unserer durch Diversität geprägten Lebenswelt verlangt Einsicht in ihre sozial-gesellschaftliche Notwendigkeit, den konsequenten Abbau von Barrieren aller Art bei gleichzeitiger Vermeidung neu entstehender Barrieren sowie die Öffnung von Prozessen und Strukturen für die Teilhabe aller. Die Weiterbildung zum/zur „Prozessplaner*in Inklusion“ vermittelt als Third-Mission-Maßnahme Instrumente, mit denen die Teilnehmer*innen exkludierende Strukturen identifizieren und in ihren Arbeitskontexten verändern können. Das Angebot „Biografiezykel“ im Fachkolleg „Inklusion an Hochschulen – gendergerecht“ zielt dagegen auf die Förderung von weiblichen Hochschulangehörigen mit selbst einzuschätzenden Herausforderungen – seien dies Behinderungen, familiäre, kulturelle oder andere Aspekte.

Übertragbare gute Praxis wird in beiden Maßnahmen sichtbar: Die Weiterbildung ermutigt, Third Mission für Inklusion als interdisziplinäre Aufgabe aufzufassen und Teilnehmer*innen mit ihren Praxiserfahrungen einzubeziehen. Biografiezykel sind gut geeignet, um intersektionale Zielgruppen zu empoweren und hochschulstrukturelle Probleme zu identifizieren. Die Umsetzung an der TH Köln zeigt, dass die Einrichtung dieses geschützten Kommunikationsangebots unkompliziert ist und eine positive Wirkung auf eine diverse Zielgruppe haben kann.

5 Literaturverzeichnis

- Klein, U.** (2016). Gender equality and diversity politics in higher education. Conflicts, challenges and requirements for collaboration. *Women's Studies International Forum*, 54, 147-156. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.06.017>.
- Klein, U. & Schindler, C.** (2016). Inklusion und Hochschule: Eine Einführung. In U. Klein (Hrsg.), *Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung* (S. 7-19). Weinheim: Beltz Juventa.
- Richter, C.** (2019). Wissenschaft, Nachwuchslaufbahn und Behinderung. Eine Bestandsaufnahme zu Tabuisierung und Exklusion im Hochschulsystem. In L. Darowska (Hrsg.), *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule* (S. 115-150). Bielefeld: transcript.
- Roessler, I.** (2015). Third Mission. Die ergänzende Mission neben Lehre und Forschung. *wissenschaftsmanagement*, 2, 46f. <https://www.wissenschaftsmanagement.de/weiterbildung/third-mission>, Stand vom 14. September 2020.
- Ruppelt, R., Schuch, T. & Sierig, A.** (2016). Universität inklusionssensibel denken – Eine Annäherung anhand der Frage nach Studentischem Raum. In C. Dannenbeck, C. Dorrance, A. Moldenhauer, A. Oehme & A. Platte (Hrsg.), *Inklusionssensible Hochschule. Grundlagen, Ansätze und Konzepte für Hochschuldidaktik und Organisationsentwicklung* (S. 215-226). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Straub, T. M.** (2020). Hochschule inklusiv – Biografische Erfahrungen behinderter Studierender. Von individuellen Handlungsmöglichkeiten und strukturellen Bedingungen im universitären Raum. In D. Brehme, P. Fuchs, S. Köbsell & C. Wesselmann (Hrsg.), *Disability Studies im deutschsprachigen Raum* (S. 253-259). Weinheim: Beltz Juventa. https://content-select.com/de/portal/media/download_oa/9783779953579/, Stand vom 14. September 2020.

Autor*in



Dr. Klara GROß-ELIXMANN || Technische Hochschule Köln,
Kompetenzzentrum SIDI (Soziale Innovation durch Inklusion) ||
Ubierring 40, D-50768 Köln

www.th-koeln.de/sidi

klara.gross-elixmann@th-koeln.de